



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Liderazgo transformacional y Clima organizacional en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Jesús María, Lima 2018”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN PSICOLOGIA**

AUTORA

POMALAZA CAMPOVERDE, Adriana Elisa

ASESORA

DRA. PAREJA FERNÁNDEZ, Ana Cecilia


LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Lima-Perú

2018

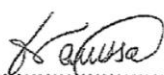
Página del jurado

	UCV <small>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</small>	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
(a) Gonzalez Campos, Adriana Elisa
cuyo título es: La drazgo transformacional y clima organizacional en
donde de instituciones educativas estatales del distrito de
San Mateo, Lima Sur.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
el estudiante, otorgándole el calificativo de: 12 (número)
TRECE (letras).

Lima Norte, 09 de octubre del 2018.


.....
PRESIDENTE

Dra. Rivera Salazar María Odolinda


.....
SECRETARIO

Mg. Mendoza Chávez Guissela Vanessa


.....
VOCAL

Mg. Cornejo Del Carpio Manuel Francisco



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Dedicatoria

A mis padres, por brindarme su tiempo, el apoyo incondicional y por mostrarme el camino a la superación, de igual manera a mis mujercitas, mis hermanas quienes siempre confiaron en mí.

Agradecimiento

Aquí de igual manera a las personas que le debo todo esto es a mis padres, por siempre estar pendientes de mí en transcurso de este proceso.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Adriana Elisa Pomalaza Campoverde con DNI N 48505929, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 2 de octubre del 2018



Adriana Elisa Pomalaza Campoverde

DNI 48505929

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “César Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciada en Psicología, presento la tesis titulada: “Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Jesús María, Lima 2018”. La investigación tiene la finalidad de determinar el nivel de correlación existente entre dichas variables.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la Operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Adriana Elisa Pomalaza Campoverde

Índice

	Pg.
Página del jurado	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad	¡Error! Marcador no definido.
Presentación.....	v
Índice de tablas	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÒN	111
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2.b Trabajos previos	14
1.2.1. Antecedentes internacionales	14
1.2.2. Antecedentes nacionales	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	18
1.3.1. Liderazgo tranformacional	18
1.3.2. Clima organizacional.....	22
1.4. Formulación Del Problema	25
1.4.1. Problema general.....	25
1.5. Justificación.....	25
1.6. Hipótesis.....	26
1.6.1. Hipótesis general.....	26
1.6.2. Hipótesis específicas	26
1.7. Objetivos:	26
1.7.1 General	26
1.7.2 Específicos	27
II. METODO	28
2.1. Diseño de investigación	28
2.2. Variables, operacionalización	29
2.2.2. Clima organizacional.....	30
2.3. Población y muestra	31
2.3.1. Población.....	31
2.3.2. Muestra.....	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
2.5. Método para análisis de datos	35
2.6. Aspectos éticos	35
III. RESULTADOS	37
IV. DISCUSION	43
V. CONCLUSIONES	47
VI. RECOMENDACIONES	49
VII. REFERENCIAS	50

Índice de tablas

Tabla 1	Prueba de normalidad Kolmogorow-Smirnov.....	20
Tabla 2	Relación entre Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional.....	20
Tabla 3	Relación entre las dimensiones de Liderazgo Transformacional y las dimensiones de clima Organizacional	22
Tabla 4	Diferencias en cuanto a Liderazgo transformacional, en función al tiempo de servicio.....	35
Tabla 5	Diferencias en cuanto a Liderazgo Transformacional, en función al sexo.....	36
Tabla 6	Diferencias en cuanto a Clima organizacional, en función al tiempo de servicio.....	39
Tabla 7	Diferencias en cuanto a Clima Organizacional, en función al sexo.....	39
Tabla 8	Distribución y frecuencias y porcentajes de Liderazgo transformacional.....	40
Tabla 9	Distribución y frecuencias y porcentajes de Clima Organizacional.....	41
Tabla 10	Validez de la prueba Liderazgo Transformación.....	40
Tabla 11	Confiabilidad e la Escala de Liderazgo Transformacional.....	40
Tabla 12	Validez de la prueba Clima Organizacional	41
Tabla 13	Confiabilidad de la Escala de Clima Organizacional.....	42

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre Liderazgo transformacional y clima Organizacional. El diseño de estudio utilizado fue no experimental-transversal y de tipo descriptivo-comparativos. Se trabajó con una muestra de 102 docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Jesús María Lima, 2018. El instrumento utilizado para la medición de la variable Liderazgo transformacional fue la Escala de Liderazgo transformacional de Alannah E. Rafferty y Mark A. Griffin (2004) adaptada por Luis Jesús Dávalos Zevallos y el instrumento utilizado para la Variable Clima organizacional fue la escala EDCO realizado por, Acero Yusset, Echeverri Lina María, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana (2013) adaptada por Plinio Segundo Puche Berrocal (2015). Los resultados obtenidos que arrojan con respecto a las dos variables presentan una relación significativa ($p < 0.05$) con un valor de -0.264 para datos no paramétricos, Spearman Brown, así mismo existe relevancia ya que existe un nivel de correlación inversa entre la variable de Liderazgo Transformacional según sexo y tiempo de servicio.

Palabras claves: Liderazgo Transformacional, Clima Organizacional, Tiempo de servicio, sexo.

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between Transformational Leadership and Organizational Climate. The study design used was not experimental-transversal and descriptive-comparative type. We worked with a sample of 102 teachers from state educational institutions in the Jesús María Lima district, 2018. The instrument used to measure the variable Transformational Leadership was the Transformational Leadership Scale of Alannah E. Rafferty and Mark A. Griffin (2004) adapted by Luis Jesús Dávalos Zevallos and the instrument used for the Organizational Climate Variable was the EDCO scale made by, Acero Yusset, Echeverri Lina María, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana (2013) adapted by Plinio Segundo Puche Berrocal (2015). The results obtained with respect to the two variables show a significant relationship ($p < 0.05$) with a value of -0.264 for non-parametric data, Spearman Brown, likewise there is relevance since there is an inverse correlation level between the variable of Transformational Leadership according to sex and time of service.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Climate, Time of service, sex.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Toda persona en su calidad humana desempeña una serie de roles, así un adulto es modelo desde mucho tiempo atrás como ser productivo en el campo laboral y habrán trabajadores que serán portadores de su perfil individual de ser líderes transformadores, buscando cambios en la organización en la estructuras organizacionales y por ende es probable que las empresas, en este caso educativas puedan lograr mejoras y hasta éxitos en el ambiente económico social, esto conllevara a que los trabajadores puedan sentirse bien consigo mismo y con sus grupos pares de trabajo lo que conllevaría a obtener un adecuado clima laboral, por tanto, el presente estudio versa en determinar la relación entre liderazgo transformacional con el clima organizacional en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Jesús María.

Un estudio realizado en la Universidad de Harward (2016), no refiere que en la regio las personas piensan diferentes que en Canadá y Estados Unidos, consideraron que en los pises latinoamenticanos ven al Liderazgo como un autoritario, lo que indicaría que siempre estamos buscando alguien que nos dé soluciones a los problemas que se nos presenta y que nos salve.

Cambiar la forma de trabajo de las instituciones educativas es transformar la gestión que desarrollan los directivos, por ello se considera que el liderazgo transformacional de los directivos es indispensable, ya que influyen mucho en el aprendizaje de los docentes, para luego ellos también lograr influir en el aprendizaje de los estudiantes.

Esto los ayudará a acelerar a construir un mundo de oportunidades para un buen desarrollo y lograr una participación en la sociedad, influyendo en el cambio de los estudiantes creando un ambiente positivo que fomente la integración social y su desarrollo.

Por ello considera que el rol que el docente debe cumplir dentro de la institución es importante para transformar a sus alumnos, como en el párrafo anterior lo mencionen es indispensable que los docentes deban reconocer las características de liderazgo para el crecimiento, tanto para ellos, como para sus estudiantes, asimismo, ser un agente innovador, desarrollar la creatividad y el mejoramiento de ello, se si habla de creatividad,

se estaría hablando de crearlos para un ambiente motivador y así mejorar las condiciones del proceso de aprendizaje.

La organización Mundial de la salud (OMS), estimo que, en los próximos 5 años, es decir, en el 2020, y se deberá de contar con buenas condiciones laborales, esto incluiría seguridad la utilización de prácticas directivas que tengan un buen rendimiento en las instituciones educativas (2014)

En estos casos hemos sido testigos de l lucha por las organizaciones de salud para una mejor calidad y condiciones laborales de sus recursos humanos, es por ello que buscan técnicas que sean eficientes con relación a los directivos, para una mejora en cuento administración y buena gestión en los directivos de la propia organización y de esta manera obtener un mejora, buscando si los beneficios de sus trabajadores.

MINEDU (2012) nos refiere que en toda institución educativa es importante el Liderazgo, que se encuentre una persona que dirija la organización fijándose en las metas y objetivos de la organización a la cual dirige. En cuanto a la reforma de las instituciones lo desea llevar el Liderazgo desde un punto pedagógico, buscando un líder que inspire, que influya y movilice en relación a las actividades de manera pedagógica.

Es importante revisar que existe un concepto acerca de liderazgo dentro de las instituciones educativas y la importancia dentro de ella. Por ello, es correcto recalcar que si hablamos de liderazgo en la organización es considerado un tema de relevancia en general y no individualmente. Es necesario reconocer que el liderazgo directivo es más democrático, es distribuido ya que debería estar presente en el conjunto de la organización.

Cuando se trata sobre el clima organizacional no solo debemos tener en cuenta de saber si los trabajadores se sienten satisfechos dentro de la empresa sino también de ver como ellos se sienten dentro del ambiente de la institución más allá de las responsabilidades que ellos puedan tener. Y como ya se ha comprobado en varias oportunidades, que al tener un buen clima laboral se logra docentes capaces de asumir retos y obstáculos.

García & Ibarra (2004) el clima organizacional, se considera en un tema de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, es importante saber que las instituciones educativas también están incluidas dentro de organizaciones formales.

Estar en un ambiente en donde se denota tensión, trabajar en esas circunstancias no es sano, ni mucho menos beneficioso para nadie, por ello se debe tener en cuenta que cuando dos personas van a empezar a trabajar juntos es importante que nos enfoquemos en fortalecer un buen trabajo en equipo. Logrando respuestas positivas como la satisfacción, la integración, y sobre todo una buena imagen para la empresa. Y si no se logra fortalecer lo anteriormente mencionado solo se logrará que exista una inadaptación, malestar en el trabajo, entre otras, notando que el clima organizacional es inadecuado

Deben tener en cuenta que los beneficios que generaría al contar con un adecuado clima dentro de la organización es el de una mayor satisfacción en el trabajo, sintiéndose cómodo y de igual manera que el trabajo en equipo mejore. El clima dentro de la empresa no solo es conveniente para que el colaborador desarrolle mejor su capacidad, sino que también, esto favorecería de alguna u otra manera a la organización ya que existiría una mayor productividad, así como que los colaboradores o en este caso los docentes puedan donar más y mejores ideas, que pueda mejorar la empresa, además de que en el caso de docentes, esto puede generar un mayor número de alumnos y el nivel de los docentes y de la institución.

Seguir los pasos anteriormente mencionados no es suficiente porque sabemos que existen factores que quizás pasen desapercibidos por los jefes de la organización, estos factores tienen que ver con la relación entre el personal y los jefes, el líder y el tipo de liderazgo (que lo ideal sería el Liderazgo Transformacional) el lugar donde realizan ellos su trabajo, también tienen mucho que ver, porque pueden existir entes estresores y las condiciones en la que está. Si tienen en cuenta como ellos se siente, y otros factores que no tienen nada que ver con el puesto de trabajo, el saber si está bien sentimentalmente u otros.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Antecedentes internacionales

Rojas (2012) realizó un estudio para la Universidad César Vallejo cuyo primer objetivo era de describir el liderazgo transformacional en directores de tres colegios bicentenarios y otros tres colegios regulares pertinentes a la zona, considerando en los docentes la percepción de ellos mismos, y el segundo objetivo es el determinar si existen diferencias significativas entre la percepción que tienen sobre el liderazgo transformacional del director de los docentes de dicha escuela con los de las escuelas regulares. Para realizar la investigación se aplicó el cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) en una muestra de 28 docentes de colegio bicentenarios y los otros 26 de los colegios regulares, los datos fueron procesados con el SPSS, luego para analizar los resultados para cumplir con los objetivos planteados utilizó estadística tanto descriptiva como inferencial utilizando la t de student para conocer si existen diferencias significativas entre la percepción de los docentes de ambos centros educativos. Luego de haber obtenido aquellos resultados se concluyó que los directores de los liceos bicentenarios son percibidos con un mayor liderazgo que los directores de los liceos regulares y que existen diferencias significativas entre los directores del bicentenario que el de los liceos regulares.

Camus y Georgette (2014) realizó una investigación sobre El Liderazgo Transformacional como Agente Motivador en un Establecimiento Municipal, para este estudio lo realizó de manera cuantitativa y exploratorio acerca de los tipos de liderazgo y sus cualidades presentes en directivos de un colegio de municipal de la comuna de Las Condes. Este estudio se realizó a través del análisis de discurso llamado Focus Group, entrevistas semi estructuradas, así como una entrevista realizada de manera profunda. El objetivo fue encontrar nuevos aspectos que ayuden de manera positiva ambientes que sean de tipo transformador, para que motiven a la comunidad del nivel educativo. Entonces concluyó que si ambos actores estudiados, hablando de docentes y directivos, desean y tienen buenas intenciones de transformar la cultura organizacional del Colegio Simón Bolívar, no obstante, podrías decir que, si la comunicación no es buena, entonces se observó que podría predominar el liderazgo transformacional.

Contreras y Jiménez (2016) en una investigación que tuvo como objetivo comprender como es el comportamiento sobre el liderazgo de los directivos y clima que se obtiene

dentro de la organización en un colegio de Cundinamarca. Para ello usó un diseño de tipo descriptivo, para medir el liderazgo transformacional con los siguientes instrumentos, el Test de Adjetivos de Pitcher (PAT) y la Escala del Clima Organizacional (ECO) respectivamente. La prueba la aplicó de manera colectiva, trabajando con los directores, los profesores y por último con los estudiantes de los últimos años de secundaria. Pero para poder aplicar la prueba a los estudiantes tuvo que realizar el Consentimiento Informado de los padres. Los resultados que obtuvieron en dicha investigación denotaron que existieron dificultades en cuanto a Liderazgo y presentan algunos problemas con respecto al clima organizacional, indicando que se requiere que sean atendidas las dificultades de manera prioritaria ya que se puede perjudicar a la institución. Se percibió por parte de la comunidad educativa en dicho estudio una inconformidad en su mayoría referida a la manera de cómo se está evidenciando el liderazgo ya sea porque en realidad no existe, o la manera como se está dando no creen conveniente los participantes.

Mayor (2012) para la Universidad del Zulia, realizó una investigación que tuvo como objetivo analizar la relación entre clima organizacional y Liderazgo de los directivos y docentes de la institución del Municipio de Mara, se basó en las teorías de Bass y Avolio (2004) entre otros. Esta investigación se realizó de manera descriptiva, correlacional y de campo, con diseño no experimental, y transaccional, en una población de 7 directivos y 68 docentes. Para ello en la recolección de datos se aplicó un cuestionario, de cuatro alternativas de respuesta en escala de tipo escala de Likert, esto contaba con 57 ítems. Para validarlo la efectuó por 5 expertos. Los resultados que obtuvieron revelan que existe una presencia en la institución objeto de estudio un clima autoritario y paternalista, así como un liderazgo autocrático y literal, concluyó que es necesario que los directivos tengan en consideración que existe un mejor tipo de liderazgo y con el Liderazgo transformacional para así lograr que las competencias de liderazgo sean más efectivas, con la finalidad de garantizar un mejor clima para que así los conlleve al buen funcionamiento de la institución.

Cortez (2014). Hace un estudio correlacional entre el Liderazgo transformacional y el Clima organizacional bajo estos dos enfoques dentro de una institución. Para poder realizar esta investigación, se tuvo que realizar varias visitas a la institución, utilizando una encuesta de 10 preguntas, aplicado y evaluado a 98 empleados que a la vez siendo la totalidad de la población. Esta aplicación les permitió medir el nivel de liderazgo transformacional, así mismo como estos factores se aplicaron en la institución para así

estimular a sus trabajadores. Para obtener los datos utilizó métodos estadísticos como la distribución de frecuencias, mediante gráficos, tuvo como resultados que los miembros que laboran en dicha institución presentan con un nivel de liderazgo transformacional bajo, siendo una de las causas de no tener comunicación efectiva, así mismo poca estimulación laboral, conllevó a que se determine que el clima organizacional no es la adecuada. Ya que el liderazgo transformacional en la que encontró que no están fomentando a un buen rendimiento laboral y provocando a una baja en su producción. Le recomendó a la institución capacitar a los miembros de trabajo a ser capacitados, fortaleciendo la comunicación entre ellos, darles beneficios, así también darles la oportunidad de que puedan estudiar y por último, el mejorar las políticas de ascenso.

1.2.2. Antecedentes nacionales

Domínguez (2016) realizó una investigación, mediante la escala de Liderazgo Transformacional (ELO) diseñada por Egovil, y la Escala de Clima Laboral (cl-spc), que fue diseñada por Sonia Palma Carrillo en el año 2004, evaluó a 218 colaboradores. Luego de la aplicación los resultados determinaron que, no existen diferencias significativas, lo que indica a estilos de Liderazgo, descubriendo que los colaboradores de un hospital del nuevo distrito de Chimbote, presentan por un tipo de Liderazgo generativo penutivo con un mayor porcentaje de 47.2%, seguido de generativo nutritivo 57.3%, luego un liderazgo racional con 56.9% y por último un 65.5% que correspondió a un estilo emotivo dócil. Se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman. Lo que indicaría según los resultados es que los trabajadores tienden a preocuparse más por producir, tendiendo en ocasiones a sobre exigirse, acomodándose a las situaciones ya sean nuevas o bajo presión. Por último, muestra lo que piensa y lo que va realizar, anunciándolo a sus compañeros.

Chacón (2016) el estudio que realizó fue precisamente para saber la relación que existe entre las dos variables mencionadas anteriormente, la muestra estuvo conformada por los trabajadores de una empresa del sector privado del rubro Courier y logística. Para lograr ese propósito de la investigación, se trabajó con una muestra de 65 trabajadores dependientes entre 18 a 58 años de edad, ocupando cada uno de ellos diferentes puestos dentro de la organización. Usó la Escala de Liderazgo transformacional que fue anteriormente desarrollada por Bass y Avolio (2000) para luego ser adaptada en Chile por Vega y Zabala (2004) asimismo, usó la Escala de satisfacción laboral de Yamamoto (2012) llegó a la conclusión de que si se presenta una correlación significativa y positiva

entre las dimensiones de cada una de las variables, Liderazgo transformacional y la de Satisfacción laboral, demostrando que mientras más sea la percepción de liderazgo transformacional mayor será la satisfacción laboral.

Castro (2014) el investigador quien realizó un estudio con el enfoque cuantitativo y correlacional, diseño no experimental, transversal. Se obtuvo una muestra de 50 docentes que tienen a cargo las instituciones tales como: directores de escuelas universitarias, así como directores del instituto de investigación. Para recolectar datos usó un Cuestionario estructurado para obtener información y también una evaluación para gestionar resultados, se concluyó que ; el 36% considera correcta la riereccion qde los jefes y el clima laboral, el 28% con la dimensión de intercambio, un 28% de acuerdo por la gestión de resultados, un 16% de acuerdo por la dimensión de satisfacción y por ultimo con un 12% con la dimensión visión compartida con el nivel de acuerdo, siendo que el mayor porcentaje, sintiéndose más cómodos con el clima de trabajo que los trabajadores tienen con los directivos.

Gamboa (2014) realizó una investigación que tenía como objetivo determinar la percepción del clima laboral en dicha empresa a través del método descriptivo se utilizó con el cual se obtuvo una población de trabajadores con la edad de 19 a 55 años aproximadamente y que tenga una experiencia laboral de 7 meses en la organización con un muestreo probabilístico y aleatorio simple. La escala que tenía de tres factores que corresponden de la comunicación, las condiciones laborales de la organización y la autorrealización; concluyendo que la visión que ellos tiene sobre el clima organizacional, varia, ya sea por el puesto que ocupa cada colaborador, asimismo la edad que ellos tienen, recomendándoles que creen mecanismos de refuerzos y las recompensas que estas puedan recibir, para que así los trabajadores puedan fortalecer la motivación su motivación de liderazgo.

Cervera (2012) En su investigación determinó que los instrumentos usados son válidos y confiables mediante el análisis pertinente, con una muestra que estuvo compuesta por 171 docentes de cinco instituciones, de los cuales se les aplico los instrumentos antes mencionados y para luego ser correlacionado por el Rh de Spearman. Los resultados que se habían obtenido según la investigación se lograron destacar que existe una relación entre liderazgo transformacional y clima organizacional en la institución antes

mencionada; también, mostró que existen más áreas del liderazgo transformacional están relacionadas con algunas áreas del clima organizacional.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Liderazgo transformacional

Diversos autores plantean sus puntos de vista y definiciones con respecto al tema:

Según Bass y Avolio (2006), refieren que existe un proceso, este proceso se centra en la capacidad de estimular la conciencia de los colaboradores, con la finalidad de lograr un cambio en las personas que son guiados por los líderes productivos, para que acepten y tengan sentido de pertenencia con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales, pensando primero en el interés del grupo y dejando de lado el propio interés (párr. 4).

Por otro lado, Velásquez (2006) el liderazgo transformacional es un estilo que es definido como un cambio positivo en los trabajadores, buscando transformar a otros y que estos se ayuden mutuamente, a trabajar de manera armoniosa. Y enfocándose por completo en la organización; esto ayudaría a que así aumente la motivación, en conjunto con el rendimiento de los trabajadores (p. 231).

Este último autor refiere que este tipo de liderazgo es importante, ya que solo dará resultados positivos, en principal a llegar a un nivel de motivación alto, consiguiendo así buenos resultados de los trabajadores. No solo eso, sino que también lograr un cambio en ellos, pero para mejor, así mismo, logrando un apoyo mutuo entre ellos.

Además, Lerma (2007) postula que el liderazgo transformacional contiene un conjunto de lineamientos que afirman que las personas seguirán solo a las personas que les inspiren, así mismo, los seguidores se enfocaban en alcanzar objetivos más importantes, con la finalidad de actuar con entusiasmo y energía (p. 45).

Leithwood y Strauss (2009) según el autor, piensa que la participación de los colaboradores está relacionada con el significado que este le da a la tarea realizada, conceptualizando así, el liderazgo transformacional. Con este liderazgo se dirige a concientizar el pensamiento de los colaboradores y así crear un sentido de pertenencia y aceptarse uno mismo, asimismo con las tareas asignadas de acuerdo a la misión propuesta

por la organización. Así mismo, se tiende a motivar a sus trabajadores, así como cambiarlos, pero de una manera de impulsarlos a actuar más arriba de lo que se les exige; obteniendo nuevos resultados en los grupos y en la organización (p. 78).

Es por ello que el liderazgo transformacional busca motivar e incentivar a los trabajadores para que ellos participen activamente en los cambios que se den en interno, capacitándolos a que se sensibilicen y así se empoderen de la misión y la visión de la empresa, y así logren alcanzar la metas propuestas, pero siempre es bueno tener en cuenta que esto debe ir de la mano de que se debe dar dentro de un clima laboral sano, trabajando con entusiasmo, lograr una alta productividad, logrando así un buen nivel de compromiso, alcanzando los propósitos de las organizaciones.

1.3.1.1. Características personales de un líder transformacional

Para Maxwell (2007) el líder transformador se esfuerza en centrar y lograr un significativo aprendizaje desarrollado en la organización, tener la capacidad de comunicar su propósito estratégico, poder delegar sus acciones para lograr con eficiencia y eficacia la dinámica productiva, así como el poder escuchar las ideas e intercambiarlas (p. 89).

Para Bass y Avolio (2006) los líderes transformadores, de acuerdo a la influencia que tienen sobre los trabajos ejercida en sus interrelaciones, de acuerdo a la estimulación que ellos tienen sobre la visión que llevan a cada uno de ellos a dejar de lado sus intereses individuales para buscar un interés colectivo, así ellos no tengan aun satisfechas sus necesidades por completo, que son vitales, tales como la seguridad y salud; así como las relaciones, que incluyen el amor y afiliación (p. 92).

Estos últimos autores demuestran que es importante tener parametrado las indicaciones para dar paso a que el trabajador crezca personal y laboralmente, así mismo, generando un mayor compromiso para así lograr un objetivo en grupo. Logrará transformar a sus trabajadores, ayudaría a que ellos también sean unos líderes autodirigidos.

1.3.1.2. Teoría de liderazgo transformacional según Bass

Sin duda alguna es una de las teorías más representativas dentro del ámbito transformacional. Bass se centró en el modelo antes puesto por Burns centrándose en las necesidades que tenían los colaboradores en vez de hacerlo con los líderes. Este uso el modelo de House enfocándose más en la parte emocional, decir del carisma, porque considero que es una característica importante que el líder debe de tener, sin embargo, no es del todo suficiente. Así mismo, Bass considera que el liderazgo transformacional está mucho más arriba que el transaccional, porque mientras que el liderazgo transaccional está enfocado en el intercambio del líder y el colaborador, lo que se limita a tener una comunicación acerca de las recompensas que se pueden dar y las cosas necesarias que se necesita para realizar la tarea, a comparación del liderazgo transformacional que si tiene un nivel superior, porque lo que se desea es que se comprometan con los objetivos de la organización, así mismo que trabajen en equipo, compartiendo cada uno a donde se quiere llegar como organización, creando colaboradores innovadores capaces de solucionar problemas, y un aspecto también importantes es que el líder transformacional busca crear un nuevo lideres preparándoles y dándoles el soporte emocional que ellos necesitan (p . 145).

Bass (1990) considera que el Liderazgo transformacional se divide en cuatro componentes importantes, un líder tiene como cualidad el carisma para así luego sus colaboradores buscan que parecerse a ellos, inspirando a la superación, estimulándolos intelectualmente y busquen superar sus cualidades, entrenándolos y dándoles apoyo moral. En el siguiente párrafo encontraran las dimensiones planteadas por el autor: los cuales inspira con nuevos desafíos, les estimula intelectualmente para que traten de superar sus capacidades y les da apoyo y entrenamiento. A continuación, las dimensiones planteadas por dicho autor:

- a) **Influencia idealizada:** el líder transformador logra transmitir en sus colaboradores sentimientos positivos, así mismo son capaces de hacer sentir admiración, confianza y respeto hacia ellos. Un colaborador siempre espera de su líder cosas positivas ya que lo ven como un ejemplo para así poder imitarlos. Esta dimensión está relacionada con el comportamiento del líder para con los colaboradores, como los líderes llegan a influencia en ellos. Además de aquellos que tienen un rol importante en cuanto a la

personalidad que ellos tienen, ya que deben realizar aquello que se considere correcto, respondiendo a un alto nivel de ética y moral.

- b) **Motivación inspiradora:** es bueno saber que un líder transformador busca nuevos desafíos para que sus colaboradores enfrenten. Logrando así una motivación a ellos para asumir retos, consiguiendo que ellos compartan con los otros miembros de grupo los objetivos que ellos tienen dentro de la organización, es decir, hacia donde quieren llegar.
- c) **Estimulación intelectual:** el liderazgo transformacional tiene que ver con que el líder motive a los colaboradores puedan buscar maneras de solucionar sus problemas, buscando que ellos logran una mayor capacidad de estimulación y ser más creativos. Pero si un colaborador comete un error, lo ideal es que ese error o castigo no se haga público, más bien incentivarlos a que busque unas mejores ideas diferentes a la anterior.
- d) **Consideración individualizada:** el líder transformacional tiene toda la responsabilidad de buscar un desarrollo tanto personal, pero en especial profesional de sus colaboradores. Detectando las necesidades que requieren ellos, el líder transformador considera que cada colaborador es distinto, adaptándose a las exigencias de cada uno de ellos, busca nuevas maneras de aprendizaje y crear un clima que se ajuste a las necesidades de ellos. Mientras que el líder desarrolla las capacidades de los colaboradores, aprovecha la oportunidad para delegar tareas con la finalidad de encontrar posibles necesidades de apoyo.

Los autores Rafferty y Griffin (2004) se basaron en la teoría del liderazgo transformacional de Bass, Avolio y House (1998), considerando así 5 dimensiones:

- 1) **Visión:** lo define como una expresión hacia la imagen hacia donde se quiere llegar, es decir un futuro idealizado, pero teniendo en cuenta los valores de la organización.
- 2) **Comunicación inspiracional:** está definida como la forma de expresar un mensaje de manera positiva, que alimenten a los colaboradores acerca de la

organización, así mismo, que los mensajes estén relacionados a motivarlos y generar confianza.

- 3) **Liderazgo de Apoyo:** está referido en el sentido de demostrar preocupación por los colaboradores, considerando las necesidades individuales de cada uno de ellos.
- 4) **Estimulación intelectual:** está relacionado con promover en los colaboradores la sensibilidad hacia los problemas, para así lograr una mayor capacidad de buscar nuevas maneras de solución desde otros puntos de vista.
- 5) **Reconocimiento Personal:** La provisión de recompensas como el elogio y el reconocimiento de los esfuerzos para el logro de los objetivos específicos.

1.3.2. Clima organizacional

Para hablar sobre clima organizacional es preciso saber que hoy en día es un tema de mucha importancia. Es por ello que, para poder conocer, más acerca de este tema, se ha contado con la opinión distintos autores que han estudiado sobre el tema.

Alcances del concepto de Clima Organizacional:

Brunet (1999) refiere que según Likert manifiesta que depende mucho el comportamiento que los subordinados tienen y las condiciones que las organizacionales que los perciben, es así que se afirma que la reacción que ellos tendrán, se deberá únicamente de como ellos perciben el ambiente.

1.3.2.1. Teoría de las variables

Likert (1998) menciona tres tipos de variables, los cuales definen las características que tiene una organización y que influyen en la percepción individual del clima, y son los siguientes:

- a. **Variables causales:** Estas variables son conocidas como independientes, está dirigida para ver como la organización está orientada e indicar el sentido en la cual la organización evoluciona y obtiene resultados. En esta variable Causal se tiene mucho

en cuenta el tema administrativo y la organización de esta, las decisiones que se puede tomar, las competencias y actitudes.

- b. **Variables Intermedias:** en este caso, esta variable está orientada a ver el estado de manera interna de cómo se encuentra la institución, pero teniendo en cuenta los siguientes aspectos: como motivación, su desempeño, la comunicación y la toma de decisiones. Todas las variables que se van a mencionar son de gran importancia, ya que dependen mucho de ellos porque forman parte de un proceso para una organización.
- c. **Variables finales:** esto es el conjunto de las variables causales e intermedias, nombradas anteriormente, de acuerdo a ello, se establecen los resultados que se han obtenidos en la organización, tanto en la productividad, ganancia y la pérdida.

Campbell (1976) manifiesta que el clima organizacional es el resultado y la causa de la estructura de las organizaciones, y los diferentes procesos, los cuales tienen incidencia hacia la perfilación del comportamiento (p. 34).

1.3.2.2. Teoría de los dos factores de Herzberg

Esta teoría también es conocida como la Teoría de la motivación e higiene, pero según la teoría planteada, están relacionadas con dos factores:

Satisfacción: que está relacionado principalmente por el resultado de los factores acerca de la motivación. Ayudando así, a que aumente la satisfacción en ellos, pero teniendo poco efecto sobre la insatisfacción.

La insatisfacción: que es en primer lugar el resultado obtenido de los factores de higiene. Si en algún momento estos no funcionan o son inadecuados, se logra una insatisfacción, pero se tiene muy poco efecto en la satisfacción en un largo plazo.

Para Herzberg (1992) en una investigación que realizó, menciona que cuando los factores de higiene son los adecuados, evitaremos la insatisfacción de los empleados, pero si sucediera lo contrario ahí sí provocarían una insatisfacción (pg.21).

Factores de Higiene: estos son los elementos

- Factores económicos
- Condiciones laborales
- Seguridad
- Categoría
- Factores sociales

1.3.2.3. Teoría de bass

Bass (1992), define para explicar el clima organizacional las siguientes dimensiones:

- Relaciones interpersonales:** capacidad que tiene la personal para obtener la información y que pueda comunicarlo con los demás miembros del grupo. Ayudándose entre sí, de forma respetuosa.
- Estilo de dirección:** en este sentido, está relacionado como es el trato con los colaboradores y la confianza que les da en ellos, creando así una buena relación entre empleado-jefe.
- Sentido de pertenencia:** tiene relación en como este se siente identificado con la empresa, la vinculación que tiene hacia ella, el compromiso y la responsabilidad que siente.
- Retribución:** nivel de la remuneración y de que este sea equitativo, y los beneficios que la organización da sea el adecuado.
- Disponibilidad de recursos:** está relacionado con la información que la empresa da a los colaboradores y los aportes que se brindan en interno que los colaboradores requieren y las dependencias para realizar su trabajo.
- Estabilidad:** los sentimientos que le genera la empresa, creyendo en tener las posibilidades y de pertenencia, teniendo claro que son justos, ya sea cuando se los mantiene en su puesto o que sean retirados.

- g. **Claridad y coherencia en la dirección:** tienen conocimiento claro y precisa de hacia dónde quieren llegar como empresa, es decir, la visión de la organización, y sabiendo que los criterios propuesto no atente contra las políticas y criterios de los jefes.
- h. **Valores colectivos:** es la característica común que existen dentro de organización, como la solidaridad tolerancia y el cuidado del bien común.

1.4. Formulación Del Problema

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre liderazgo Transformacional y Clima Organizacional en los docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, Lima, ¿2018?

1.5. Justificación

La presente investigación fue elaborada con el objetivo de dar a conocer la relación entre liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de instituciones educativas, en cuanto a clima organizacional, tal como Fischman (2005) nos dice que el clima que existe dentro de la organización se ira formando la personalidad de la organización, no obstante, al ser llevados estas dos variables favorablemente, lograremos resultados positivos dentro de las organizaciones educativas. Debemos tomar en cuenta que las investigaciones que hoy en día se han realizado sobre ambas variables son escasas, es por ellos que el presente trabajo busca encontrar dichas características en función al director (pg. 45).

Entonces es imprescindible enfocar la investigación para reconocer los elementos disfuncionales que puede existir del director que los docentes perciben de la institución. Lo que a su vez proporcionará datos estadísticos y fijará precedentes para que los entes indicados, basados en la información obtenida se tomen medidas para frenar y disminuir la problemática social y así mismo hagan posible la creación de nuevas políticas para frenar y disminuir la problemática que se pueda encontrar durante la investigación y así poder actuar tempranamente.

Desde el punto de vista teórico esta investigación colabora con la información permitiendo mostrar en hechos que sucedió en las instituciones educativos, del cual las variables servirán de referencia para unas siguientes investigaciones de este rubro, ya sea

en el mismo distrito, regional y nacional. Asimismo, esta investigación también será un aporte hacia el personal directivo con los resultados que se obtendrán, para que ellos puedan trabajar hacia el personal docente y lograr obtener un efectivo liderazgo transformacional y un clima organizacional.

Por consiguiente, se justifica la elaboración del presente estudio como un aporte que brindará diferentes elementos que permitan explicar la relación entre el liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes; esperando así, que dicho estudio motive a los futuros profesionales a continuar en búsqueda de diversas opciones para ayudar a los involucrados.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe correlación entre Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional en los docentes de Instituciones Educativas Estatales del distrito de Jesús María, Lima 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

Existen diferencias significativas en el liderazgo transformacional en los docentes de Instituciones Educativas Estatales del distrito de Jesús María, Lima 2018, según sexo y tiempo de servicio.

Existen las diferencias significativas en el Clima organizacional en los docentes de Instituciones Educativas Estatales del distrito de Jesús María, Lima 2018, según sexo y tiempo de servicio.

Existe relación entre las dimensiones de clima organizacional y las dimensiones de Clima organizacional en los docentes de Instituciones Educativas Estatales del distrito de Jesús María, Lima 2018.

1.7 Objetivos:

1.7.1 General

Determinar la relación entre Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional en los docentes Instituciones Educativas Estatales del distrito de Jesús María, Lima 2018.

1.7.2 Específicos

Describir las características de Liderazgo transformacional y sus dimensiones en los docentes de Instituciones Educativas Estatales del distrito de Jesús María, Lima 2018.

Describir las características de Clima organizacional y sus dimensiones en los docentes de Instituciones Educativas Estatales del distrito de Jesús María, Lima 2018.

Analizar las diferencias significativas en el liderazgo transformacional en los docentes de Instituciones Educativas Estatales del distrito de Jesús María, Lima 2018, según sexo y tiempo de servicio.

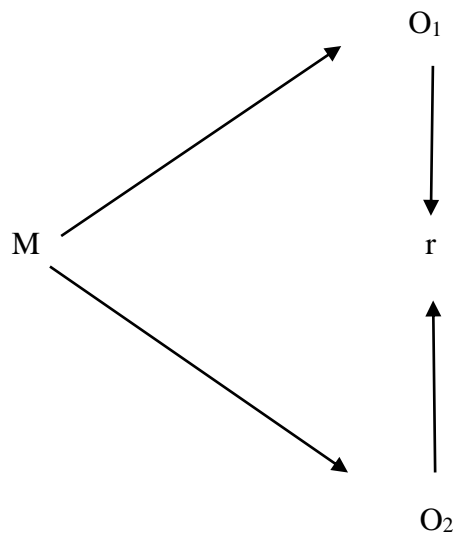
Analizar las diferencias significativas en el clima organizacional en los docentes de Instituciones Educativas Estatales del distrito de Jesús María, Lima 2018, según sexo y tiempo de servicio.

Determina la relación entre las dimensiones de clima organizacional y las dimensiones de Clima organizacional en los docentes de Instituciones Educativas Estatales del distrito de Jesús María, Lima 2018, según sexo y tiempo de servicio.

II. METODO

2.1. Diseño de investigación

La presente investigación, es de diseño no experimental de corte transversal. No experimental dado que se manipularán las variables, permitiendo la observación y explicación de fenómenos en su ambiente original para luego analizarlos. Asimismo, comprende un diseño de corte transversal ya que la recogida de datos se obtiene dentro de un espacio de tiempo y momento único (Trujillo, 2016, p. 31). A continuación, esquema gráfico que indica el grado de asociación de las variables.



Dónde:

M = Muestra de estudio de estudiantes de instituciones publicas

O₁ = Acoso escolar

O₂ = Depresión

r = Relación

Tipo de investigación

La investigación es de tipo básica, lo cual permite que sea de ayuda para investigaciones aplicadas o tecnológicas, siendo primordial para el desarrollo de la ciencia que se orienta al hallazgo de principios y leyes (Ñaupas et al, 2014, p. 91).

Nivel de la investigación

En cuanto al nivel es descriptivo y a su vez correlacional, debido a su búsqueda por ampliar y describir los conocimientos sobre el grado de relación entre las variables: acoso escolar y depresión (Gómez, 2016, p. 14).

2.2. Variables, Operacionalización

Variable 1: Liderazgo Transformacional

Definición conceptual

Burns (1978) introdujo por primera vez el concepto diciendo que es un proceso en la cual “los líderes y seguidores hacen entre sí para avanzar a un nivel más alto de la moral y la motivación.

Definición operacional

Esta variable sera medida a traves de la escala de Liderazgo transformacional de Alannah E. Rafferty y Mark A. Griffin.

Dimensiones

La prueba aplicada consta de 5 dimensiones , siendo definidos según sus autores como: vision, que es la expresión de una imagen idealizada del futuro en torno a los valores de la organización (items 1;2;3); comunicación inspirada, que refiere a la expresión de mensajes positivos y alentadores acerca de la organización, y las declaraciones que construyen la motivación y la confianza (items 4;5;6); Estimulación intelectual, Mejora de interés de los empleados y la sensibilización de los problemas, y el aumento de su capacidad de pensar acerca de los problemas de nuevas maneras (items 7;8;9); Liderazgo de Apoyo, se refiere a la expresión de preocupación por los seguidores, y teniendo en cuenta sus necesidades individuales (items 10;11;12); Reconocimiento Personal, se refiere a la provisión de recompensas como el elogio y el reconocimiento de los esfuerzos para el logro de los objetivos específicos (items 13;14;15).

2.2.2. Clima organizacional

Definición conceptual

Chiavenato (1992) define que el clima organizacional constituye a un medio interno de una organización, asimismo, el ambiente psicológico característica que existe en cada organización. También menciona que el concepto involucra diferentes aspectos de la situación, que se superponen en diversos grados, tipo de organización, las políticas, la tecnología los reglamentos internos (factores estructurales), las metas operacionales.

Definición operacional

Esta variable será medida, a través del Escala de Clima Organizacional (EDCO) de Acero Yusset, Echeverri Lina María, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana.

Dimensiones

El instrumento consta de 8 dimensiones, siendo estas definidas por Acero Yusset, Echeverri Lina María, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith y Sanabria Bibiana como: *relaciones interpersonales*, como el grado en que los empleados se ayudan entre sí (ítems 1;2;3;4;5); *estilo de dirección*, grado en que los jefes apoya y estimulan y dan participación a sus colaboradores (ítems 6;7;8;9;10); *sentido de pertenencia*, grado de orgullo derivado de la vinculación a la empresa. Sentimiento de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas (ítems 11;12;13;14;15); *Retribución*, consiste en grado de equidad en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo (ítems 16;17;18;19;20); *disponibilidad de recursos*, refiere agrado en que los empleados cuentan con la información, los equipos y el aporte requerido de otras personas y dependencias para la realización de su trabajo (ítems, 21;22;23;24;25); *Estabilidad*, consiste en grado en que los empleados ven en la empresa claras posibilidades de pertenencia y estiman que a la gente se la conserva o despide con criterio justo (26;27;28;29;30); *claridad y coherencia en dirección*, se entiende como grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa. (Ítems 31;32;33;34;35); y finalmente *valores colectivos*, que significa grado en el que se perciben en el medio interno: cooperación, responsabilidad y respeto (ítems 36;37;38;39).

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La investigación contó con una población de estudio compuesta por 137 docentes de ambos sexos (masculino y femenino) pertenecientes a las “I.E. Teresa Gonzales de Fanning”, “CAP José Abelardo Quiñones “I.E.M Gabriela Mistral” y “I.E.V. Diego Ferrer” ubicadas en el distrito de Jesús María, cuyas edades oscilan entre 25 a 56 años.

2.3.2. Muestra

Muestra

Para la presente investigación, la muestra estuvo conformada por 102 docentes de 4 instituciones educativas estatales del distrito de Jesús María, la cual será obtenida de acuerdo a la siguiente formula:

$$n = \frac{N z^2 P (1 - P)}{(N - 1) e^2 (1) + Z^2 P (1 - P)}$$

Donde:

n = Muestra (102)

N = Población (137)

P = Eventos favorables (0.5)

Z = Nivel de significación (1.96)

e = Margen de error (0.5)

Por consiguiente, la muestra estuvo conformada al reemplazar los valores de la siguiente manera:

$$\frac{137 * 0,05 * 0,05 * 1,96^2}{(186 - 1)0,05^2 + 0,05 * 0,05 * 1,96^2}$$

Dónde: n=102

Para la muestra se tomó 103 docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Jesús María Lima, 2018.

Muestreo

Según Arias (1999, p. 22) la presente investigación es de muestreo probabilístico, dado que todos los estudiantes de 3ro a 5to año tienen probabilidad de constituir la muestra de estudio. Asimismo, se escogerá a través de un muestro estratificado puesto que fraccionará a la población en subconjuntos o características similares.

Empleando la fórmula desarrollada por Hernández, Fernández y Baptista (2016, p. 185) quienes señalaban que la muestra total (n) es igual a la sumatoria de los estratos muestrales (nh). Para lo cual, se debe obtener el valor (k) siendo este el equivalente entre la muestra (n) dividido entre el total de la población (N).

$$N n / = K$$

Dónde:

N = Tamaño de la población

n = Tamaño de la muestra

K = Intervalo de selección

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la evaluación psicométrica utilizando un cuestionario y un inventario para medir las variables. La administración de las pruebas es de manera colectiva a estudiantes que forman parte de la muestra.

Liderazgo transformacional

Ficha técnica

Nombre de la prueba: Escala de Liderazgo transformacional

Autores : Alannah E. Rafferty y Mark A. Griffin

Administración : Individual o Colectiva

Duración : No tiene límite de tiempo, pero se espera que sea entre 10 a 15 minutos

Aplicación : Adultos.

Número de ítems : 12

Calificación : La prueba es una escala tipo Likert con 5 niveles, donde 1 es “raras veces o nunca”, mientras que 5 se refiere a “muy frecuente o siempre”. La puntuación en el ítem 3 es inversa. Se suman todas las repuestas y se procede a sacar el promedio, que luego se identifica en rango se encuentra.

Dimensiones: Visión (1, 2, 3)
Comunicación Inspirada (4, 5, 6)
Estimulación Intelectual (7, 8, 9)
Liderazgo de Apoyo (10, 11,12)
Reconocimiento Personal (13, 14,15)

Validez

El instrumento diseñado para la variable Liderazgo Transformacional fue sometido por Dávalos (2014) a una validez de constructo determinando que ésta posee cinco factores claramente definidos.

Confiabilidad

Para lograr obtener la confiabilidad de la prueba, el autor obtuvo un alfa de cronbach por medio del análisis de cada dimensión, en donde se corrobora que el instrumento es confiable dado que son mayores a 0,05. En donde se detalla que la dimensión Visión obtuvo una confiabilidad de .82, estimulación Intelectual .84, Comunicación Inspirada 0.88, Liderazgo de apoyo. 95, Reconocimiento personal 0.96.

Clima Organizacional

Nombre del instrumento : Escala de Clima Organizacional (EDCO)

Autores : Acero Yusset, Echeverri Lina María, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana.

Adaptación : Plinio Segundo Puche Berrocal

Procedencia : Santafé de Bogotá, D.C. Fundación Universitaria Konrad Lorenz.

Numero de ítems : 36.

El tiempo de aplicación : 40 minutos.

Finalidad : Con el estudio del clima organizacional en una empresa, se pretende identificar un parámetro a nivel general sobre la percepción que los individuos tienen dentro de la organización y esta sobre ellos. Adicionalmente proporcionar retroinformación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

Dimensiones : grupo de trabajo
Relación empleado-jefe
Relación empresa empleado
Percepción de la empresa
Puesto de trabajo
Estabilidad laboral
Conocimientos sistémicos
Relación entre diferentes áreas

Validez

El instrumento diseñado para la variable Clima Organizacional, fue sometido por Hernández (2001) por medio de una evaluación de los índices de discriminación de cada uno de los ítems de cada dimensión, además se realizó la validez de contenido a través del criterio de 5 jueces, por lo cual cada ítem arrojó un resultado igual o mayor a .80

Se sometió a criterio mediante el ítem test, lográndose la aceptación de los 40 ítems ($V \geq 0.70$) luego se aplicó la prueba piloto, para la cual se contó con 70 docentes entre 25 a 55 años de instituciones educativas estatales de Jesús María. En análisis de fiabilidad de las dimensiones, el alfa de Cronbach fluctuó entre .576 y .745, mientras que en el análisis general se obtuvo un alfa de .849, como se observa a continuación:

Confiabilidad

Para lograr obtener la confiabilidad de la prueba el investigador obtuvo un Alfa de Cronbach para su investigación de .94 en donde se corrobora que el instrumento es confiable.

2.5 Método para análisis de datos

La investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, por lo que se refiere que el método de análisis de datos empleado fue el estadístico inferencial. Para el análisis de datos se trabajó con el software estadístico Statisticall Product and service solutions (SPSS) versión 23. Aplicados el cuestionario y el inventario, los resultados fueron ingresados a un documento Excel, el cual permitió realizar una revisión de la confiabilidad en la digitación de los datos, recopilados los datos en el programa Excel se convirtió al SPSS 23 programa estadístico que permitió procesar y analizar información. A su vez se organizaron los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario y el inventario en tablas de frecuencia para establecer los niveles de acoso escolar y depresión presentes que se encontraron con más frecuencias en los estudiantes, por otro lado, se hizo uso de la prueba de Kolmogorov-Smirnov para establecer qué tipo de distribución que tiene la muestra. Los datos obtenidos revelan una distribución no paramétrica motivo por el cual se utilizó estadísticos no paramétricos. Finalmente, en cuanto al análisis de datos inferencial se usó el estadístico de correlación Rho de Spearman y U de Mann Whitney para hallar las diferencias según sexo en los estudiantes.

2.6 Aspectos éticos

Los aspectos éticos de la presente investigación consideran el compromiso y grado de responsabilidad en el desarrollo de este proyecto, evitando el plagio, por lo tanto, se ha respetado la propiedad intelectual de los autores por lo cual se citó cada texto o información utilizada en la presente investigación.

Dado que los participantes de la muestra fueron menores de edad, fue preciso trabajar la ética profesional y proteger la integridad de éstos, es por ello, que los participantes manifestaron su conformidad con la aplicación de la prueba, a través de la firma del asentimiento informado. Cabe señalar, la aprobación de las instituciones educativas antes de realizarse la aplicación. Así mismo, se les informó a los estudiantes del tiempo que va

a requerir su participación para con la investigación, así también, se brindó información a los escolares sobre el objetivo del estudio.

Por último, se mantendrá en reserva los resultados obtenidos los cuales aportaran para implementar estrategias de mejora en las instituciones educativas.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad Kolmogrow-Smirnov

Variable	N	Media	Desviación típica	K-S	p
Liderazgo transformacional	103	59,83	6,440	1,404	,039
Clima organizacional	103	112,88	6,514	,677	,749

En la tabla 1 se presentan los valores Prueba de normalidad Kolmogrow- Smirnov para la muestra de estudio con las variables Clima Organizacional y Clima organizacional. Se observa que para la variable Liderazgo transformacional el nivel de significancia es menor a 0.5 ($p < 0.5$), sin embargo, en cuanto a clima organizacional, se puede apreciar que ($p > 0.5$). Los datos no se ajustan a una distribución normal, por lo tanto de utilizo estadísticos no paramétricos.

Tabla 2

Relación entre Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional

Variable	Estadístico	Clima Organizacional
Liderazgo Transformacional	Rho	-,264**
	p	,007

Tal como se muestra en la tabla 2, las variables Liderazgo Transformacional y Clima organizacional presentan una relación significativa ($p < 0.05$) con un valor de -,264 coeficiente de correlación para datos no paramétricos, Spearman Brown. Este resultado indicaría que las variables presentan una correlación inversa bajo.

Tabla 3

Relación entre las dimensiones de Liderazgo Transformacional y las dimensiones de clima Organizacional

Liderazgo transformacional	Variable/ Dimensiones	Estadísticos	Clima organizacional							
			Grupo de trabajo	Relación empleado-jefe	Relación empresa-empleado	Percepción de la empresa	Punto de trabajo	Estabilidad laboral	Conocimiento sistémico	Relación entre diferentes áreas
	Visión	Rho	-,134	-,055	-,006	-,189	,086	,122	-,004	,130
		P	,177	,580	,953	,056	,388	,218	,966	,190
	Comunicación inspirada	Rho	-,196*	,132	,143	-,185	,114	-,159	-,007	-,209*
		P	,047	,184	,148	,061	,250	,109	,948	,034
	Estimulación intelectual	Rho	-,322**	-,013	-,268**	,086	-,068	-,074	-,134	,127
		p	,001	,899	,006	,389	,492	,455	,176	,201
	Liderazgo de apoyo	Rho	-,428**	-,033	-,056	-,180	,127	-,167	,001	-,158
		p	,000	,741	,573	,069	,202	,091	,995	,110
Reconocimiento personal	Rho	-,407**	,040	,108	-,230*	,176	-,117	-,034	-,067	
	p	,000	,692	,277	,019	,076	,238	,736	,504	

En la tabla 3 se puede apreciar que existe relación significativa pero es inversa con ya que el nivel de significancia es menor a 0.05, como es el caso de Comunicación inspirada y Grupo de trabajo con un valor ($p=.047$), Comunicación inspirada y relación entre diferentes áreas ($p=.034$), Estimulación intelectual y Grupo de trabajo ($p=.001$), Estimulación intelectual y Relación empresa-empleado ($p=.006$), Liderazgo de apoyo y grupo de trabajo ($p=.000$), Reconocimiento personal y grupo de Trabajo ($p=.000$).

Tabla 4*Diferencias en cuanto a Liderazgo transformacional, en función al tiempo de servicio*

Variables/Dimensión	Categoría	n	Rango promedio	K-W	p
Liderazgo Transformacional	Menos de 5 años	8	59,25	8,748	,013
	De 5 a 15 años	47	42,52		
	De 15 años más	48	60,07		

En la tabla 4, se puede observar que en el caso de Liderazgo transformacional según tiempo de servicio existe diferencias significativas, ya que el nivel es menor a 0.5 ($p=.013$).

Tabla 5*Diferencias en cuanto a Liderazgo Transformacional, en función al sexo*

Variable/Dimensión	Sexo	n	Rango promedio	U	p
Liderazgo Transformacional	Mujer	59	45,67	924,500	,013
	Hombre	44	60,49		

En la tabla 5, se encuentran diferencias significativas en Liderazgo transformacional según sexo, ya que el nivel de significancia es menor a 0.05 ($p=.013$).

Tabla 6*Diferencias en cuanto a Clima organizacional, en función al tiempo de servicio*

Rangos					
Variables/Dimensión	Categoría	n	Rango promedio	K-W	p
Clima Organizacional	Menos de 5 años	8	61,81	4,346	,114
	De 5 a 15 años	47	56,88		
	De 15 años más	48	45,58		

En la tabla 6 se puede apreciar que no existen diferencias significativas en la variable Clima organizacional en función al tiempo de servicio, ya que se obtuvo como resultados mayores a 0.05 ($p=.114$).

Tabla 7*Diferencias en cuanto a Clima Organizacional, en función al sexo*

Variable/Dimensión n	Sexo	Rango promedio	U	p
Clima Organizacional	Mujer (n=59)	55,07	1117,000	,227
	Hombre (n=44)	47,89		

En la tabla 7 se puede apreciar que no existen diferencias significativas en cuanto a la variable Clima organizacional según sexo, obteniendo un nivel de significancia mayor a 0.05 ($p=.227$).

Tabla 8*Distribución y frecuencias y porcentajes de Liderazgo transformacional*

Categoría	Visión		Comunicación inspirada		Estimulación intelectual		Liderazgo de apoyo		Reconocimiento personal		Liderazgo Transformacional	
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%
Muy bajo	0	0,0	3	2,9	5	4,9	6	5,8	9	8,7	10	9,7
Bajo	0	0,0	3	2,9	6	5,8	8	7,8	6	5,8	2	1,9
Promedio	11	10,7	31	30,1	10	9,7	31	30,1	5	4,9	11	10,7
Alto	15	14,6	32	31,1	11	10,7	29	28,2	38	36,9	9	8,7
Muy alto	77	74,8	34	33,0	71	68,9	29	28,2	45	43,7	71	68,9

De la tabla 8 se percibe los resultados sobre la variable Liderazgo transformacional en los docentes, que el 68,9% presenta un nivel muy alto de Liderazgo transformacional, mientras que un 1.9% un nivel bajo. De los resultados se concluye que el nivel de Liderazgo transformacional en los docentes del distrito de Jesús María, Lima 2018 obteniendo un nivel muy alto con tendencia a ser bajo.

Tabla 9*Distribución y frecuencias y porcentajes de Clima Organizacional*

Categoría	Grupo de trabajo		Relación empleado-jefe		Relación empresa-empleado		Percepción de la empresa		Puesto de trabajo		Estabilidad laboral		Conocimiento sistémico		Relación entre diferentes áreas		Clima Organizacional	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
No saludable	54	52,4	37	35,9	3	2,9	0	0,0	0	0,0	2	1,9	0	0,0	21	20,4	10	89,0
Por mejorar	49	47,6	66	64,1	10	97,1	99	96,1	95	92,2	92	89,3	10	100,3	82	79,6	1	11,0
Saludable	0	0,0	0	0	0	0	4	3,9	8	7,8	9	8,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Según los datos mostrados en la tabla 4, se observa que el 89,9% de los docentes presentan un nivel de Clima organizacional No saludable, el 11,0% presenta un nivel por mejorar y finalmente un 0% un nivel saludable de Clima organizacional. De los resultados se concluye que el nivel de Clima Organizacional, en los docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, Lima 2018, es No saludable con tendencia a presentar niveles Saludables.

IV. DISCUSION

En esta parte de la investigación se empezará con el análisis de los hallazgos principales encontrados en la investigación, se compara los resultados con las hipótesis, antecedentes, así como también las teorías anteriormente descritas. El objetivo principal que conduce la presente investigación es “determinar la relación de Liderazgo transformacional y Clima organizacional en docentes de instituciones educativas estatales”; encontrando que existen relación significativa ($P=,007$) entre las variables de investigación. Aceptamos la hipótesis alternativa general, que establece que existe relación entre Liderazgo transformacional y Clima organizacional en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Chacón (2016) en trabajadores de una empresa, Cervera (2012) en docentes, quienes señalan que la forma del Liderazgo transformacional tiene mucho que ver con el Clima organizacional de los docentes, y quienes consideran que existen más áreas de Liderazgo transformacional están relacionadas con algunas áreas del Clima organizacional, asimismo Camus y Georgette (2014), nos habla que si bien existe relación, esa relación es inversa ya que los resultados obtenidos, sostiene que si la comunicación no esta buena, entonces podría predominar el Liderazgo transformacional.

Pero en lo que no concuerda el estudio de las autoras referidas en el presente, es que ellos refieren que, lo que tiene un Liderazgo transformacional, se debe tener un buen Clima Organizacional, en este estudio no se encuentran estos resultados.

Con respecto a los objetivos específicos, se desea describir las características de dicha variable expresadas en cada una de las dimensiones de esta ; obteniendo como resultado el que más predomina en la dimensión Visión un promedio Muy alto con un 74%, que se considera que es la imagen futura que tiene en torno a los valores de la organización, seguido de comunicación inspirada con un nivel Muy alto de 33% que se considera que es la manera de dar los mensajes positivos ayudando así a una motivación y confianza hacia los demás, en cuanto a estimulación intelectual se obtuvo un nivel de igual manera Muy alto, esto señala que busca mejorar el interés de los empleados ofreciendo mensajes positivos y buscando solución a los problemas, en relación a Liderazgo de apoyo se encuentra en un nivel promedio, considerándose que aún existe dificultades para expresar

preocupación y tomar en cuenta las necesidades de los demás y por último hablamos de la dimensión Reconocimiento personal quien se encuentra en un nivel Muy alto, lo que indicaría busca nuevas maneras de dar recompensas a los buenos resultados que se obtiene dentro de la empresa, con estos resultados se concluye que existe un nivel de Liderazgo transformacional en docentes del de instituciones educativas estatales del distrito de Jesús María, Lima 2018 son Muy alto con alta tendencia a ser Bajo. Bass (1990), define que el liderazgo transformacional está compuesto de cuatro elementos clave. El líder transformacional es carismático y los colaboradores buscan parecerse a él, a los cuales inspira con nuevos desafíos, les estimula intelectualmente para que traten de superar sus capacidades y les da apoyo y entrenamiento. Por lo tanto, podemos decir que el papel del líder transformacional es importante para el desarrollo de los colaboradores. Sin embargo comparando con lo que refiere el autor Mayor (2012) en directivos y docentes, quien menciona que los resultados obtenidos en su investigación demuestran que existe un liderazgo autocrático y literal, en cuanto al Clima autoritario y paternalista, concluyendo que es necesario que tengan conocimiento acerca de lo que implicaría un Liderazgo transformacional para que así se logre que las competencias de liderazgo sean más efectivas, y garantizar un mayor clima y llevar un buen funcionamiento de la organización, demostrando así que no guarda relación con este presente estudio.

Se sigue con el análisis descriptivo sobre la variable Clima organizacional y sus dimensiones, da como resultado que el nivel de grupo de trabajo obtiene un nivel de trabajo No saludable con un 52,4%, relación de empleado-Jefe por mejorar con un 64,1 %, relación empresa-Empleado en un nivel por mejorar con un nivel 97.1, percepción de la empresa también un nivel por mejorar 96.1%, puesto de trabajo un nivel por mejorar con 92.2%, seguido de estabilidad laboral con 89.3% por mejorar al igual que relación entre diferentes áreas con un 79.6% y por último la variable Clima organizacional obtuvo un nivel No saludable con un 89%, todo esto implica como los empleados se ayudan entre sí, así mismo la confianza que le dan los jefes a sus trabajadores, la manera como estos los estimulan y los toman en cuenta dentro de la organización, estos resultados indican lo contrario, ya que el clima se está viendo afectado por que los indicadores antes mencionados no se están dando de la manera como se desea, por ello también se considera que no se guarda relación con las metas de las organización y los criterios de los altos mandos.

A diferencia con el estudio realizado por Castro (2014) para docentes que trabajan con directivos se obtuvo como resultado que ellos consideran que tanto el clima de trabajo de los directivos, la satisfacción de ellos mismos y la visión compartida se encuentran en un nivel alto, lo que indica que los docentes se encuentran cómodos con su lugar de trabajo, ya que se considera que existe un buen clima de trabajo que los trabajadores tienen con los directivos.

A su vez, la investigación presentó como objetivo específico el poder identificar la relación de Liderazgo transformacional en función al sexo y tiempo de servicio en docentes del distrito de Jesús María Lima, 2018, en estas dos variables sociodemográficas se encontró diferencias significativas, esto quiere decir que el Liderazgo transformacional no es igual para ambos sexos ya sea femenino o Masculino, así mismo, se puede apreciar que en cuanto al tiempo de servicio, el Liderazgo Transformacional no es igual a una persona que tiene menos de 5 años de servicio, con una personal que tiene 15 años a más de tiempo de servicio..

Siguiendo con las relaciones, continuamos con la variable clima organizacional, donde se buscó el resultado de la relación de Clima organizacional según el sexo y tiempo de servicio, en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús maría Lima, 2018, en este caso el resultado fue diferente, ya que no existen diferencias significativas, lo que indicaría que el clima organizacional es el mismo para todos independientemente al sexo o tiempo de servicio.

La hipótesis planteada para este objetivo es rechazada, ya que esta mencionaba que habría diferencias estadísticas significativas en la variable Clima Organizacional en función al sexo y tiempo de servicio.

Con respecto a la relación entre las dimensiones de Liderazgo transformacional y las dimensiones de Clima organizacional se observa que existe una correlación significativa inversa ($p < 0.05$) entre las dimensiones Comunicación inspirada y Grupo de trabajo con un nivel bajo de correlación, lo mismo sucede con Comunicación inspirada y relación entre diferentes áreas, estimulación intelectual y Grupo de trabajo, Estimulación intelectual y Relación empresa-empleado, Liderazgo de apoyo y grupo de trabajo , Reconocimiento personal y grupo de Trabajo, .aceptando de esta manera la Hipótesis planteada inicialmente, en la afirmaba que existen diferencia significativas a favor de los

dimensiones de Liderazgo Transformacional y Clima organizacional en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María.

Hasta la actualidad si bien se han realizado estudios acerca de estas dos variables, no se han realizado aun en una población con las características en común sobre esta variable. No obstante, la teoría de Bass refiere que el Liderazgo transformacional se encuentra en un nivel más alto que el transaccional, porque considera que el líder Transaccional esta enfocado entre el intercambio de Jefe-Empleado, algo que evita que tener una comunicación más allá de los objetivos de la empresa y no de los beneficios de este al obtener resultados positivos y lo que se necesita para realizar la tarea, a diferencia de mi variable de estudio que el nivel más alto, ya que lo primordial para ellos es que se comprometan con los objetivos de la empresa, el trabajo en equipo, así mismo compartir interés y lo que se desea lograr en la organización.

Así mismo podemos apreciar que el clima organizacional, tal como lo define Bass (1990), refiere que para lograr un buen clima organizacional, es importante tener en cuenta algunos indicadores que menciona, como las relaciones que existen dentro de la organización, el trato que se les da, que la comunicación sea la adecuado, el apoyo mutuo y sobre todo respeto, si bien es cierto estos aspectos son los que se debería de mejorar dentro de las organizaciones que fueron estudiados en esta investigación.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: En los resultados de la relación de las variables Liderazgo Transformacional y Clima organizacional indica que existe una relación significativa ($p < 0.05$) con un valor de -0.264 coeficiente de correlación para datos no paramétricos, Spearman Brown. Este resultado indicaría que las variables presentan una correlación inversa, esto quiere decir que a mayor Liderazgo transformacional, menor Clima Organizacional en docentes de instituciones educativas estatales el distrito de Jesús María Lima, 2018.

SEGUNDA: Se percibe los resultados sobre la variable Liderazgo transformacional en los docentes, que el 68,9% presenta un nivel muy alto de Liderazgo transformacional, mientras que un 1.9% un nivel bajo. De los resultados se concluye que el nivel de Liderazgo transformacional en los docentes del distrito de Jesús María, Lima 2018 obteniendo un nivel muy alto con tendencia a ser bajo.

TERCERA: Según los datos mostrados anteriormente, se observa que el 89,9% de los docentes presentan un nivel de Clima organizacional No saludable, mientras que el 11,0% presenta un nivel por mejorar y finalmente un 0% un nivel saludable de Clima organizacional. De los resultados se concluye que el nivel de Clima Organizacional, en los docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, Lima 2018, es No saludable con tendencia a presentar niveles Saludables.

CUARTA: Al analizar las diferencias significativas entre la variable Liderazgo transformacional, se puede encontrar que existen diferencias significativas, en cuando a las variables sociodemográfica sexo y tiempo de servicio ya que se obtuvieron un nivel de significancia menor a 0.05.

QUINTA; Seguido de la variable Clima Organizacional, se encontró un resultado diferente a la variable mencionada anteriormente ya que en esta no existen diferencias significativas mayor a 0.05 ($p = 0.114$), esto quiere decir que el Clima organizacional es igual tanto en sexo y tiempo de servicio.

SEXTA: Existe relación entre las dimensiones de Liderazgo transformacional y las dimensiones de Clima organizacional ya que el nivel de significación es menor a 0.05 en

algunas de las dimensiones de ambas variables como comunicación inspirada y grupo de trabajo, comunicación inspirada y relación entre diferentes áreas, estimulación intelectual y grupo de trabajo.

VI. RECOMENDACIONES

Crear un ambiente de confianza entre jefe y colaboradores, es la idea central, para lograr una participación efectiva y productividad de los empleados con la empresa., realizando eventos donde todos los participantes se vean involucrados y participen de ello, y no solo los colaboradores sino también los directivos.

Escuchar no solo implica oír, sino también ser completamente sinceros de que cuando se está escuchando al menos sus pedidos serán atendidos o resueltos de manera correcta, por ello se considera importante repetir lo que se escuchó. Una escucha activa dentro de la organización es generador un clima de confianza efectiva, incrementado la motivación de los empleados, y lograr que ellos se sientan valorados.

Si bien es cierto que dentro de un ambiente de trabajo existir como prioridad la responsabilidad y profesional, pero se debe considerar que el colaborador disfrute de lo que hace y no necesariamente se debe ser rígidos o serios, por ellos es considerable que el ambiente donde se encuentra sea distendido, donde exista la distracción, diversión y si es posible un poco de humor para que el trabajo no se vuelva cansado y aburrido.

Para fortalecer el liderazgo es necesario aprender y enseñar aquello que se aprende, ya que se considera que un líder no se guarda nada, más bien comparte todo aquello que aprende, para así desarrollar sus cualidades individuales de cada uno y así lograr los objetivos propuestos.

VII. REFERENCIAS

- Álvarez, G. (1992). *El constructo "Clima organizacional" concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes*. Revista Latinoamericana de Psicología ocupacional Vol., 11 N°. 1 y 2
- Bass, B. (1990). *Manual de liderazgo: un estudio de la teoría y la investigación*. Nueva York: Prensa libre.
- Bass, B. y Avolio, B. (2006). *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Consulting Psychologist Press. Palo Alto. California. Estados Unidos.
- Brunet, L. (1999). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- Burns, J. (1978). *Transforming Leadership*. Pg. 530. New York.
- Campbell, G. (1976). *El clima laboral*. Montevideo: Pléyade.
- Camus, V. y Georgette, X. (2014). *El Liderazgo Transformacional como Agente Motivador en un Establecimiento Municipal*. Tesis de maestría en Ciencias Sociales. Universidad de Chile, Santiago.
- Castro, L. (2014). *Liderazgo transformacional y aprendizaje organizacional del personal directivo en la Universidad Nacional del Callao, 2013*. (tesis para doctorado). Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.
- Cervera, L. (2012). *Liderazgo Transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos*. (tesis para doctorado) Universidad mayor de san Marcos, Lima, Perú.
- Chacón, G. (2016). *Liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción Laboral* (tesis de pre grado). Pontificia universidad católica del Perú, Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (1992). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill. México. D.F

- Contreras, D. y Jiménez, L. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*. Tesis para grado de Maestría, Universidad del Rosario, Bogotá.
- Cortez, R. (2014). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de un instituto tecnológico*, tesis para el grado de Magister, Universidad Católica de Chile, Santiago.
- Domínguez, I. (2016). *Estilos de liderazgo y clima organizacional en los colaboradores de un hospital en el distrito de Nuevo Chimbote*. Tesis para obtener el título profesional de licenciado en Psicología. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Fischman, D. (2005). *El factor Humano*. Lima: Universidad de Ciencias Aplicadas.
- Gamboa León, L. (2014). *Clima laboral de la empresa Bombonería Di Perugia*. San Martín Emprendedor. Universidad san Martín de Porres, tesis para el grado de magister, Lima.
- García, M., y Ibarra, L. (2012). *Diagnóstico del clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato* (Vol. 15). México.
- Herzberg, F. (1992), *Las necesidades básicas y la satisfacción de las personas», monografía de las relaciones de trabajo*, núm. 21, consejeros de relaciones industriales, Inc., Nueva York, 1962.
- Leithwood, K. y Strauss, L. (1999). *Efectos del liderazgo transformador, una perspectiva global*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Lerma, A. (2007). *Liderazgo emprendedor: cómo ser un emprendedor de éxito y no morir en el intento*. Editorial Thompson. México.
- Lickert, J. (1998). *La medición del clima laboral*. Madrid: Narcea.
- Maxwell, John (2007). *Liderazgo. Principios de Oro*. Editorial Grupo Nelson. Estados Unidos de América.
- Mayor, L. (2012). *Clima organizacional y liderazgo de los directivos de las escuelas del municipio Mara*. Tesis para el grado de Maestría en Educación, Universidad de Zulia, Maracaibo.

- MINEDU (2012). *Marco del Buen desempeño directivo*. Perú. Recuperado de:
http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Peru21. (2014). *Consejos para generar un buen clima en el trabajo*. Recuperado de:
<https://peru21.pe/mis-finanzas/consejos-generar-buen-clima-175633>
- Rafferty, A. y Griffin, M. (2004). Dimensions of transformational Leadership: conceptual and Empirical Extensions. *The leadership quarterly*, Vol.15, p. 329.
- Rojas, A. (2012). *El liderazgo transformacional en directores de tres liceos bicentenario y tres liceos regulares de la Región Metropolitana*. Tesis en maestría en Ciencias sociales, Universidad de Chile, Santiago.
- Rpp. (2016). *¿Para qué sirve el liderazgo transformacional?* Perú. Recuperado de
<http://rpp.pe/campanas/branded-content/para-que-sirve-el-liderazgo-transformacional-noticia-995273>
- Velásquez, L. (2006). *Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo*. Editorial Ideas Propias. España.

ANEXOS

Anexo 1: Escala de Liderazgo Transformacional

Escala de Liderazgo Transformacional

Nombre.....Edad.....Sexo (F)

(M)Área de trabajo.....Fecha.....

INSTRUCCIONES

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. Asegúrate de responder a TODAS las oraciones.

Marca con un aspa (x) el número de acuerdo a las siguientes alternativas:

Rara vez o nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia o siempre
1	2	3	4	5

Nº	REACTIVOS	ALTERNATIVAS				
01	Tiene una idea clara hacia dónde vamos como organización					
02	Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años					
03	No tiene idea de hacia dónde va la organización					
04	Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización					
05	Dice cosas positivas acerca del área de trabajo					
06	Anima a la gente a ver ambientes cambiantes así como situaciones llenas de oportunidades					
07	Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas					
08	Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes					
09	He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo					
10	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar					
11	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros					
12	Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos					
13	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio					
14	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros					
15	Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente					

Anexo 2: Escala de Liderazgo Transformacional

Encuesta EDCO

DATOS GENERALES

Cuanto tiempo lleva trabajando en la empresa?

Menos de 5 años

De 5 a 15 años

Mas de 15 años

Edad: ____ años

Sexo: Masculino ____ Femenino: ____

Dependencia donde trabaja: _____

Cargo que desempeña: _____

Nombre del jefe inmediato: _____

MARQUE CON UNA X SEGÚN CONSIDERE

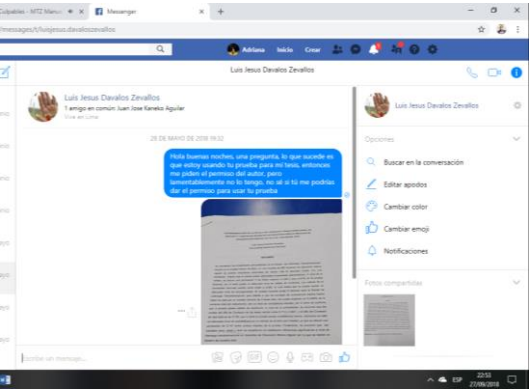
1 = NUNCA 2 = MUY POCAS VECES 3 = ALGUNAS VECES 4 = CASI SIEMPRE 5 = SIEMPRE

1	GRUPO DE TRABAJO	1	2	3	4	5
1.1	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones.					
1.2	Soy aceptado por mi grupo de trabajo.					
1.3	Los miembros del grupo son distantes conmigo.					
1.4	Mi grupo de trabajo me hace sentir incomodo.					
1.5	El grupo de trabajo valora mis aportes.					
2	RELACION EMPLEADO - JEFE	1	2	3	4	5
2.1	Mi jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo.					
2.2	El jefe es maleducado.					
2.3	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.					
2.4	Las ordenes impartidas por el jefe son arbitrarias.					
2.5	El jefe desconfia del grupo de trabajo.					
3	RELACION EMPRESA - EMPLEADO	1	2	3	4	5
3.1	Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa.					
3.2	los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mis necesidades.					
3.3	Estoy de acuerdo con mi asignacion salarial.					
3.4	Mis aspiraciones se ven frustadas por las politicas de la empresa.					
3.5	Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes.					

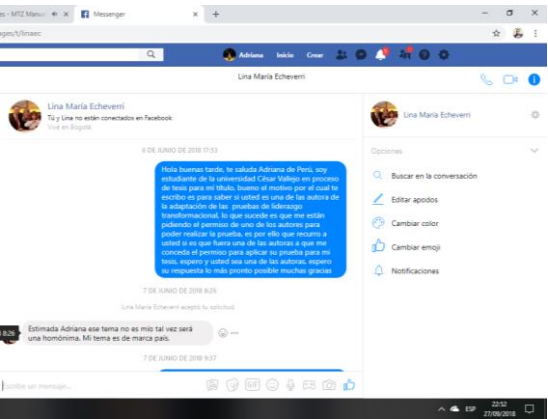
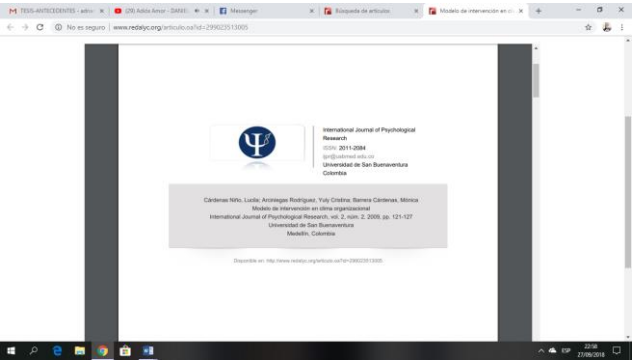
4	PERCEPCION DE LA EMPRESA	1	2	3	4	5
4.1	Realmente me interesa el futuro de la empresa.					
4.2	Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo.					
4.3	Me avergüenzo de decir que soy parte de la empresa.					
4.4	Sin remuneracion no trabajo horas extras.					
4.5	Seria mas feliz en otra empresa.					
5	PUESTO DE TRABAJO	1	2	3	4	5
5.1	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo.					
5.2	El ambiente fisico de mi sitio de trabajo es adecaudo.					
5.3	El entorno fisico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo.					
5.4	Es dificil tener acceso a la informacion para realizar mi trabajo.					
5.5	La iluminacion del area de trabajo es deficiente.					
6	ESTABILIDAD LABORAL	1	2	3	4	5
6.1	La empresa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño.					
6.2	La empresa brinda estabilidad laboral.					
6.3	La empresa contrata personal temporal.					
6.4	La preferencia en el cargo depende de preferencias personales.					
6.5	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.					
7	CONOCIMIENTO SISTEMICO	1	2	3	4	5
7.1	Entiendo de manera clara las metas de la empresa.					
7.2	Conozco bien como la empresa esta logrando sus metas.					
7.3	Algunas tareas a diario tienen poca relacion con las metas.					
7.4	Los directivos no dan a conocer los logros de la empresa.					
7.5	Las metas de la empresa son poco entendibles.					
8	RELACION ENTRE DIFERENTES AREAS	1	2	3	4	5
8.1	El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno.					
8.2	Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales.					
8.3	Cuando necesito informacion de otras dependencias la puedo conseguir facilmente.					
8.4	Cuando las cosas salen mal las dependencias son rapidas en culpar a otras.					
8.5	Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.					

Anexo 3: Autorización del uso de los instrumentos

Liderazgo transformacional: LIT



Clima Organizacional: EDCO



Anexo 4: resultado piloto

Tabla 10

Validez de la prueba Liderazgo Transformacional (LIT)

Correlación ítems - test

Ítems	Correlación total de elementos corregida
1	,498
2	,498
3	,758**
4	,712
5	,712
7	,512
8	.666
9	,541
10	,828
11	,652
12	,663**
13	,521
14	,639
15	,749

Tabla 11

Confiabilidad de la Escala Liderazgo Transformacional según el Alfa de Cronbach.

<i>Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados</i>		
<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>estandarizados</i>	<i>N de elementos</i>
,849	,832	15

Tabla 12

Validez de la prueba de Clima Organizacional

Correlación ítems - test

Ítems	Correlación total de elementos corregida
1	,799
2	,557
3	,784
4	,698
5	,633
7	,741
8	,728
9	,617
10	,632
11	,738
12	,798
13	,700
14	,759
15	,705
16	,609
17	,622
20	,797
21	,707
22	,704
23	,655
25	,751
36	,804
37	,820
38	,812
39	,753

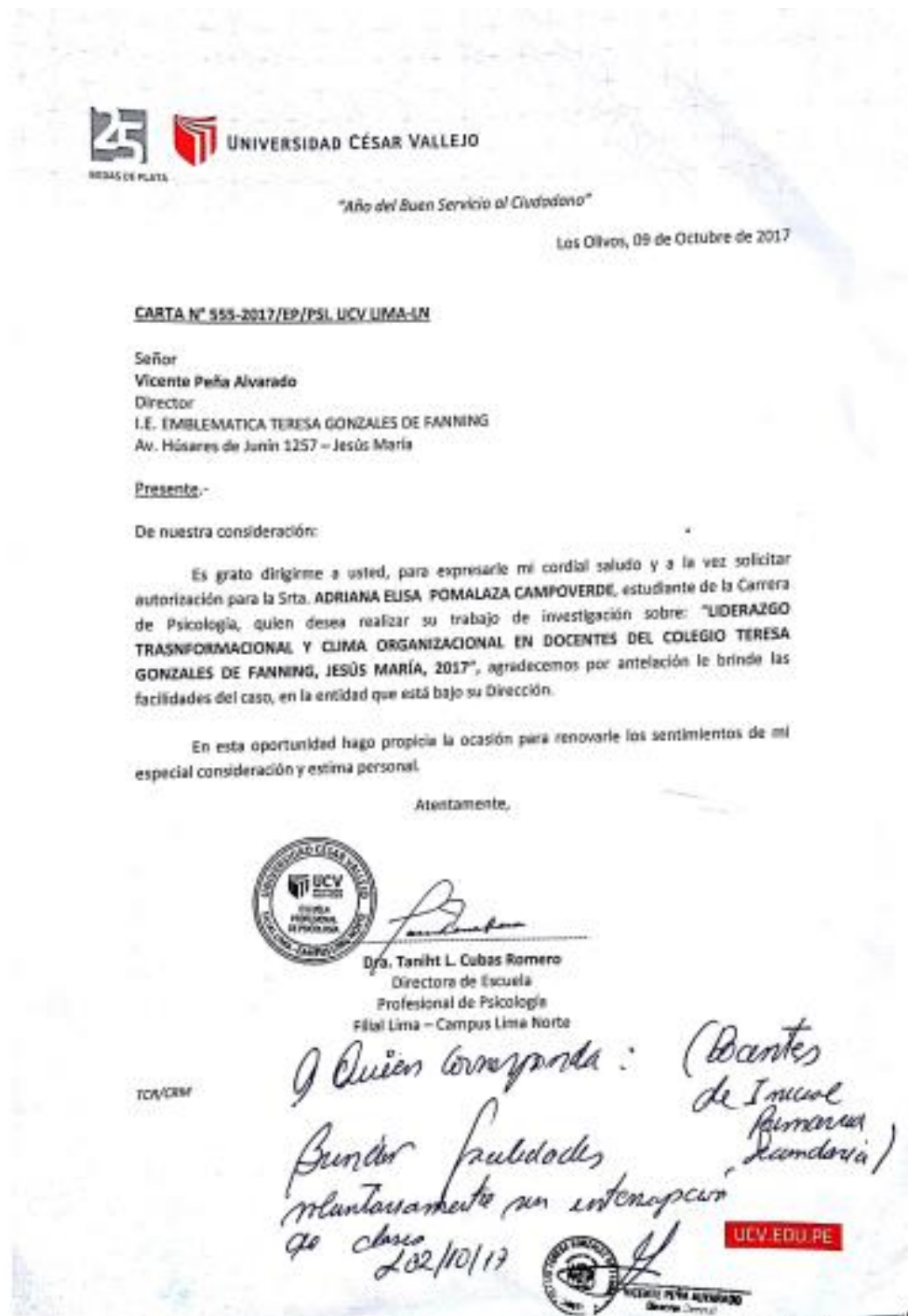
Tabla 13

Confiabilidad de la Escala Clima Organizacional según el Alfa de Cronbach.

<i>Alfa de Cronbach</i>		
<i>basada en elementos</i>		
<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>estandarizados</i>	<i>N de elementos</i>
,765	,796	40

Anexo 5: Carta de Presentación

Institución Educativa Teresa Gonzales de Fanning



Scanned by CamScanner



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"



Los Olivos, 13 de junio de 2018

CARTA INV. N° 525 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr. (a)
Yuly Giovanna Oyanguren Barrios
Director
INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE MUJERES GABRIELA MISTRAL
Jirón Arnaldo Márquez 2139 – Jesús María

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **POMALAZA CAMPOVERDE, ADRIANA ELISA** estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DEL DISTRITO DE JESÚS MARÍA, LIMA 2018"**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

MSG/ALF

LIMA NORTE	Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel. :(+511) 202 4342 Fax. :(+511) 202 4343
LIMA ESTE	Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel. :(+511) 200 9030 Anx.: 2510
ATE	Carretera Central Km. 8.2 Tel. :(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO	Av. Argentina 1795 Tel. :(+511) 202 4342 Anx.: 2650



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 13 de junio de 2018

CARTA INV. N° 526 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr. (a)

Dr. Renato Terán Dianderas

I.E. N° 1098 CAP FAP JOSE ABELARDO QUIÑONES

Av. Arnaldo Márquez 1698 – Jesús María

Presente.-


De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **POMALAZA CAMPOVERDE, ADRIANA ELISA** estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DEL DISTRITO DE JESÚS MARÍA, LIMA 2018"**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

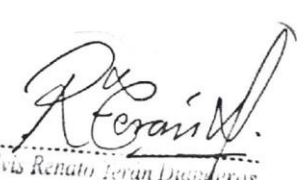
En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte




Dr. Renato Terán Dianderas
DIRECTOR
I.E. N° 1098
CAP. FAP "José Abelardo Quiñones"
UGEL 03 LIMA MERCADO

MSG/ALF

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.: (+511) 202 4342 Fax: (+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 2510
*TF



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"



Los Olivos, 13 de Junio de 2018
UCEL N° 03 JESUS MARIA
TELF 3300601

27 SEP 2018

N° 1675
HORA FIRMA

CARTA INV. N° 524 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr. (a)
Mg. Carmen Gonzales Peña
COLEGIO NACIONAL DE VARONES DIEGO FERRER
Av. General Garzón 925 – Jesús María

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **POMALAZA CAMPOVERDE, ADRIANA ELISA** estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DEL DISTRITO DE JESÚS MARÍA, LIMA 2018"**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte


MSG/ALF

LIMA NORTE
LIMA ESTE
ATE
CALLAO

Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel. (+511) 202 4342 Fax. (+511) 202 4343
Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel. (+511) 200 9030 Anx.: 2510
Carretera Central Km. 8.2 Tel. (+511) 200 9030 Anx.: 8184
Av. Argentina 1795 Tel. (+511) 202 4342 Anx.: 2650

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado/a Docente/Colaborador/Estudiante:

.....
....Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Adriana Elisa Pomalaza Campoverde**,
interno de  **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO** Psicología de la
César Universidad
Vallejo – Lima.

En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Liderazgo Transformacional y clima Organizacional en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Jesús María, Lima 2018**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Escala de Liderazgo Transformacional y Escala Clima Organizacional (EDCO)**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Adriana Pomalaza Campoverde


ESTUDIANTE DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo.....
..... con número de DNI: acepto participar en la
investigación **Liderazgo Transformacional y clima Organizacional en
docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, Lima 2018**
del señor Adriana Elisa Pomalaza Campoverde.

Día:/...../.....

Firma.

Anexo 7: Autorización de publicación en repositorio institucional UCV

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

Yo Adriana Elisa Pomaza Compeverde
 identificado con DNI N° 48505929, egresado de la Escuela Profesional de
 Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (☒) , No autorizo (☐) la
 divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
 "Liderazgo transformacional y clima organizacional en
docentes de instituciones educativas estatales del distrito
de Jesús María, Lima 2018
";
 en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo
 estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.
 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....



FIRMA

DNI: 48505929

FECHA: 20 de Julio del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: Pomalaza Campoverde, Adriana Eliss
D.N.I. : 48505929
Domicilio : Jr. Huiracocha 1389 #15 - Jesús María
Teléfono : Fijo: 4835907 Móvil : 962253 224
E-mail : adrianapomalaza@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades

Escuela : Psicología

Carrera : Psicología

Título : Licenciada en Psicología

☐ Tesis de Post Grado

☐ Maestría

☐ Doctorado

Grado :

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres: Pomalaza Campoverde, Adriana Eliss

Título de la tesis:

"Liderazgo transformacional y clima Organizacional en docentes
de instituciones educativas estatales del distrito de Jesús María, Lima 2018"

Año de publicación :

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 03.04.19

Anexo 9: Acta de aprobación de originalidad de tesis


 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Ana Cecilia Pareja Fernández, docente de la Facultad Humanidades y Escuela Profesional de Posología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte, revisora de la tesis titulada

"Liderazgo transformacional y Clima organizacional en docentes de Instituciones Educativas Estatales del distrito de Jesús María, Lima 2018", de la estudiante Adriana Pomalaza Campoverde, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 18 de julio del 2018



Firma

ANA CECILIA PAREJA FERNÁNDEZ

DNI: 07735674

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 10: Print de pantalla del turnitin de la tesis

Feedback Studio - Mozilla Firefox
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&u=1049977339&e=1013208548

feedback studio Liderazgo transformacional y Clima organizacional en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Jesús María, Lima 2018

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Liderazgo transformacional y Clima organizacional en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Jesús María, Lima 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA

POMALAZA CAMPOVERDE, Adriana Elisa

ASESORA

DRA. PAREJA FERNÁNDEZ, Ana Cecilia

Resumen de coincidencias: 12 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universidad...	5 %
2	repositorio ucv.edu.pe	3 %
3	tesis ucsm.edu.pe	1 %
4	Entregado a EP HBS S...	<1 %
5	iWebt.com	<1 %
6	Entregado a Unisgatin...	<1 %
7	sclia.concytec.gob.pe	<1 %
8	repositorio.pedagogica...	<1 %
9	juchalipeperu.com	<1 %
10	www.read.adm.ufpa.br	<1 %
11	journals.continental.ed...	<1 %
12	dispace.unliru.edu.pe	<1 %

Transfiriendo datos desde ev.turnitin.com... 10599

Text-only Report High Resolution Escrito 3:14 p.m. 3/10/2018

Anexo 11: Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	METODO	INSTRUMENTO	
Liderazgo Transformacional y clima Organizacional en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, Lima 2018	General	General	General	Tipo y diseño	Compromiso Organizacional	
	¿Cuál es la relación entre liderazgo Transformacional y Clima Organizacional en los docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, Lima, 2018?	Existe correlación entre Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional en los docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Jesús María, Lima 2018.	Determinar la relación entre Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional en los docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, Lima 2018.	Enfoque descriptivo, correlacional, Diseño no experimental – Transeccional.	El instrumento diseñado para la variable Liderazgo Transformacional fue sometido por Dávalos (2014) a una validez de constructo determinando que ésta posee cinco factores claramente definidos.	
				Población - muestra		
				137 personas. (Docentes de instituciones educativas).		
				Muestra = 103		
					Estadísticos	Engagement
					●Descriptiva ●K - S	El instrumento diseñado para la variable Clima Organizacional, fue sometido por Hernandez (2001) por medio una evaluación de los índices de discriminación de cada uno de los

			5. Determina la relación entre las dimensiones de clima organizacional y las dimensiones de Clima organizacional en los docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Jesús María, Lima 2018, según sexo y tiempo de servicio.		ítems de cada dimensión,.
--	--	--	---	--	---------------------------

Anexo 12: Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE
INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Pomañaza Campoverde, Adriana Elisa

INFORME TITULADO:

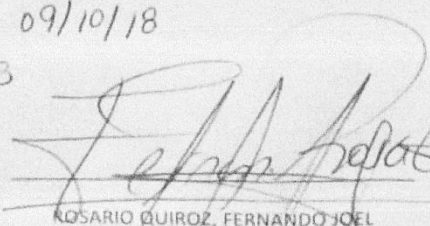
Liderazgo transformacional y Clima organizacional en docentes de instituciones
educativas estatales del distrito de Jesús María, Lima 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 09/10/18

NOTA O MENCIÓN: 13


ROSARIO QUIROZ, FERNANDO JOEL
DNI 32990613

